



Efektivitas Pelatihan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kompetensi Kerja Karyawan

Nur Ramadhan Setyabudi^{1*}, Lingga Yuliana²

¹Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Paramadina, Indonesia

*Korespondensi penulis: drama7559@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effectiveness of Standard Operating Procedure (SOP) training on improving employee work competencies at PT Prima Sejati Sejahtera, a manufacturing company located in Central Java. SOP training that is organized in a structured and routine manner is expected to improve the quality of employee performance in accordance with applicable operational standards. This research uses a qualitative approach with data collection techniques in the form of in-depth interviews with employees involved in SOP training. The results of the study showed challenges such as unequal understanding between employees, time constraints, lack of in-depth interaction during training. Nonetheless, the training was still influential in improving employee competence and performance, although there were some barriers that affected its effectiveness. Therefore, the company needs to evaluate and improve the training materials, methods, and time so that it can be more optimal in improving the quality of employee performance.*

Keywords: *Effectiveness, Standard Operating Procedures, Training, Work Competence.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap peningkatan kompetensi kerja karyawan di PT Prima Sejati Sejahtera, sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Jawa Tengah. Pelatihan SOP yang diselenggarakan secara terstruktur dan rutin diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam terhadap karyawan yang terlibat dalam pelatihan SOP. Hasil penelitian terdapat tantangan seperti pemahaman yang tidak sama antar karyawan, kendala waktu, kurangnya interaksi yang mendalam selama pelatihan. Meskipun demikian, pelatihan ini tetap berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan, meskipun ada beberapa hambatan yang mempengaruhi efektivitasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap materi, metode, serta waktu pelatihan agar dapat lebih optimal dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kata Kunci: Efektivitas, Kompetensi Kerja, Pelatihan, Standar Operasional Prosedur.

1. LATAR BELAKANG

Di era industri modern ini kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga keberlangsungan dan perkembangan sebuah perusahaan (Ega et al., 2025). Kinerja yang baik bukan sekedar bekerja cepat dan bukan dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga menyangkut ketepatan prosedur, kepatuhan terhadap standar yang berlaku, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kinerja karyawan merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja dalam perusahaan (Kirono et al., 2021). Untuk mendukung tercapainya kualitas kerja yang optimal, banyak perusahaan

mulai menaruh perhatian besar terhadap pentingnya pelatihan yang terstruktur, termasuk pelatihan mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP).

SOP merupakan dokumen yang menjelaskan secara sistematis tentang langkah-langkah pelaksanaan suatu pekerjaan atau kegiatan operasional, sehingga dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Afrianda & Yuliana, 2025). Tanpa Standar Operasional Prosedur yang jelas dan pelatihan yang memadai terhadap isinya, sering kali terjadi ketidaksesuaian prosedur, kesalahan dalam pelaksanaan kerja, bahkan munculnya risiko yang merugikan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan SOP menjadi salah satu upaya strategis yang dilakukan perusahaan untuk menjaga kualitas dan konsistensi kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya standar operasional prosedur (SOP) dan pelatihan kerja (Takah & Yuliana, 2025).

Namun demikian, tidak semua perusahaan secara optimal menerapkan pelatihan SOP sebagai bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menganggap SOP cukup disampaikan dalam bentuk dokumen tertulis saja, tanpa didampingi pelatihan atau pendalaman makna serta praktiknya di lapangan. Padahal, dalam banyak kasus, pemahaman karyawan terhadap SOP justru sangat ditentukan oleh proses pelatihan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya standar operasional prosedur (SOP) dan pelatihan kerja (Ganggarini et al, 2023)

PT Prima Sejati Sejahtera, sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di sektor garmen di kawasan Jawa Tengah, mempekerjakan ratusan karyawan dari berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Dalam proses produksi massal dan repetitif, keakuratan pada prosedur kerja sangat menentukan efisiensi dan mutu dari produk. Karena itu perusahaan ini telah menerapkan SOP di berbagai lini operasionalnya. Dari proses pengecekan bahan mentah, pemotongan kain, pen jahitan, finishing hingga pengemasan . Namun, efektivitas pelatihan SOP dalam menjaga kualitas kinerja karyawan masih menjadi hal yang menarik untuk ditelusuri. Dalam praktiknya, ditemukan adanya variasi pemahaman dan pelaksanaan SOP antar karyawan, yang berpotensi menimbulkan kesalahan produksi dan menurunkan konsistensi hasil kerja.

Beberapa temuan internal menunjukkan adanya penurunan kualitas hasil produksi pada lini tertentu, yang diduga berkaitan dengan kurangnya pemahaman karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Temuan di lapangan juga menunjukkan adanya kesenjangan antara pemahaman SOP secara teoritis dengan implementasinya di lapangan. Hal ini menimbulkan beberapa pertanyaan, apakah pelatihan yang diberikan sudah benar-benar menjangkau seluruh karyawan? Apakah materi dan metode latihannya relevan dan aplikatif? Dan sejauh mana

pemahaman terhadap SOP berdampak langsung pada cara kerja karyawan sehari-hari. Dengan melihat pentingnya isu ini, maka penelitian ini dilakukan untuk memahami lebih dalam bagaimana peran pelatihan SOP terhadap kualitas kinerja pekerja, khususnya di PT Prima Sejati Sejahtera. Penelitian ini akan dilakukan melalui pendekatan kualitatif berbasis wawancara mendalam terhadap beberapa karyawan dan pihak terkait, tanpa menyentuh data internal perusahaan secara langsung. Harapannya, hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih humanis dan realistis mengenai pentingnya pelatihan SOP dalam konteks dunia kerja.

Penelitian menjelaskan bagaimana efektivitas pelatihan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diberikan PT. Prima Sejati Sejahtera dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan SOP sudah diterima oleh seluruh karyawan yang terlibat dalam proses operasional dan sejauh mana relevansi materi dan metode pelatihan SOP dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi pengaruh tingkat pemahaman terhadap SOP terhadap cara kerja dan kepatuhan karyawan terhadap prosedur yang berlaku. Pada akhirnya, penelitian ini akan mengkaji apakah ada hubungan langsung antara pelatihan SOP yang diterima oleh karyawan dengan peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas di PT Prima Sejati Sejahtera. Tujuan pelatihan ini adalah untuk menganalisis efektivitas pelatihan SOP terhadap kompetensi kinerja karyawan. Selain itu juga mengidentifikasi apakah pelatihan SOP yang diberikan sudah menjangkau seluruh karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional. Penelitian ini akan menganalisis relevansi materi dan metode pelatihan SOP dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari karyawan, serta mengeksplorasi pengaruh pemahaman SOP terhadap cara kerja dan kepatuhan karyawan terhadap prosedur yang berlaku. Terakhir penelitian ini juga akan menganalisis hubungan antara pelatihan SOP yang diterima karyawan dengan peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas di PT. Prima Sejati Sejahtera.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan dan Standar Operasional Prosedur

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Definisi tersebut memperjelas bahwa pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui serangkaian proses identifikasi, evaluasi, dan pembelajaran yang direncanakan. Hal ini dilakukan melalui inisiatif yang membantu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas saat ini dan masa depan (Oktavia et al., 2025).

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan sebuah pedoman yang bertujuan memastikan bahwa aktivitas operasional suatu organisasi atau perusahaan berjalan efisien (Yuliana et al., 2025). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, SOP berfungsi untuk memastikan setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas, serta dapat melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Penerapan SOP tidak hanya menjamin konsistensi dan kualitas proses operasional, tetapi juga memperjelas peran dan tanggung jawab setiap karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan (Hakim & Rahayuna, 2024). Hal ini membantu dalam menjaga kualitas kerja dan memastikan keseragaman dalam hasil yang dicapai oleh karyawan.

SOP dibuat untuk mencegah terjadinya kesalahan operasional, dengan menjamin kesamaan dan kepatuhan terhadap standar kerja yang berlaku. Oleh karena itu, pelatihan SOP merupakan bentuk sinergi antara kebutuhan perusahaan yang menginginkan kualitas proses kerja yang berkualitas dan kebutuhan individu untuk memahami prosedur kerja yang sesuai. SOP berfungsi sebagai pilar utama dalam pengendalian internal, memastikan bahwa setiap proses bisnis dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga meminimalkan risiko kesalahan dan kecurangan. Tanpa pelatihan yang memadai, SOP tidak akan efektif karena hanya menjadi dokumen formal yang kurang dipahami secara mendalam oleh karyawan (Sobari et al., 2024).

Kompetensi dan Kinerja karyawan

Kompetensi karyawan adalah kemampuan atau kualitas kinerja yang dimiliki karyawan dalam menuntaskan target dan tujuan pekerjaan (Yanuari et al., 2024; Yuliana et al., 2023). Kompetensi juga berpengaruh penting dalam mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Kompetensi individu bukan hanya penting untuk karyawan saja, tetapi juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena perusahaan tidak akan merasa susah dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan serta mudah bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Firdaus et al., 2025). Sedangkan kinerja adalah hasil dari capaian kerja karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kinerja dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku (Sihite et al., 2024). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi serta konsisten dalam mengerjakan pekerjaannya mampu memenuhi ekspektasi perusahaan (Bali & Yuliana, 2024; Nazara & Yuliana, 2024; Rosinta & Yuliana, 2024).

Dalam era industri modern saat ini kompetensi dan kinerja berhubungan satu sama lain. Karyawan yang kompeten tidak hanya memahami pekerjaannya secara teoritis, tetapi juga

mampu menerapkannya melalui praktik kerja sehari-hari dengan efisien dan akurat. Karena itu pengembangan kompetensi merupakan bagian penting dalam strategi peningkatan kinerja perusahaan.

Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Pelatihan dan kinerja adalah dua hal yang saling berhubungan, pelatihan dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan akurasi dalam pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai petunjuk (SOP) arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi, dan kemampuan karyawan mengembangkan pemikirannya dalam bekerja (Mardyaningrum & Hasibuan, 2024). Pelatihan memiliki dampak penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam memberikan motivasi dan dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan, sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya (Hermansyah, 2025). Pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif (Hartomo & Luturlean., 2020). Pelatihan SOP secara spesifik berdampak langsung terhadap kepatuhan mengenai prosedur dan kualitas hasil kerja. Ketika karyawan diberikan pelatihan yang sistematis mengenai SOP, mereka akan lebih mampu menerapkan proses kerja dengan benar, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas dan menurunkan tingkat kesalahan. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kompetensi kerja karyawan yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan SOP tidak hanya berfungsi sebagai alat pembelajaran teknis, namun juga sebagai intervensi strategis untuk membangun budaya kerja yang patuh terhadap standar mutu dan prosedur yang telah ditetapkan.

Kualitas materi pelatihan, materi yang jelas, mudah dipahami, dan relevan memiliki pengaruh besar terhadap hasil pelatihan. Serta kemampuan pemateri, pemateri harus seseorang yang kompeten dan komunikatif agar peserta lebih mudah memahami materi yang disampaikan. Durasi dan waktu pelatihan, waktu yang terbatas dapat menjadi kendala saat menyampaikan materi yang komprehensif. Terakhir adalah kehadiran peserta, keberhasilan pelatihan juga didukung dari partisipasi karyawan yang hadir.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada pelatihan SOP di lingkungan kerja PT Prima Sejati Sejahtera, dengan pendekatan kualitatif berbasis wawancara kepada 2 narasumber. Athaullah et al., (2025); Humaira et al., (2025); Kurniaty et al., (2023) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang sifatnya deskriptif dan sering kali menggunakan analisis. Penelitian deskriptif kualitatif ini mengandalkan pengamatan dan wawancara dalam pengumpulan data di lapangan (Firdaus et al., 2025; Kafiyan et al., 2025; Tarisca et al., 2024). *Purposive sampling*, menjadi teknik pengambilan sampel di mana pendekatan didasarkan pada karakteristik populasi yang ada, adalah strategi sampel yang digunakan dalam penelitian ini (Jasmine et al., 2025; Kamaliyah et al., 2025; Sugiono et al., 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan secara keseluruhan, tetapi lebih kepada bagaimana pelatihan SOP dijalankan dan dirasakan oleh para pekerja (Habibie & Yuliana, 2025; Poetry et al., 2025; Putra et al., 2025). Responden dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Prima Sejati Sejahtera yang berada di departemen *Quality Control* perusahaan tersebut. Sumber data menggunakan data primer, pencarian data menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Ramadhanu & Yuliana, 2025; Salsabila et al., 2025; Yakup & Yuliana, 2025). Data primer diperoleh dari wawancara kepada karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera yang dilaksanakan pada bulan April 2025

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Prima Sejati sejahtera secara rutin menyelenggarakan pelatihan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan sesuai prosedur yang berlaku. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang dilakukan melalui wawancara dengan 2 responden yang terlibat pelatihan Standar Operasional Prosedur. Berdasarkan data yang diperoleh, pelatihan ini diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik karyawan lama maupun baru dari setiap lapisan karyawan baik staf maupun operator. Dalam pelaksanaannya pelatihan ini diadakan setiap 3 sampai 6 bulan sekali, dengan durasi 2 jam setiap sesinya. Pemateri menyampaikan materi dengan presentasi, dan diskusi interaktif.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan pelatihan Standar Operasional Prosedur memberikan dampak yang sangat efektif terhadap peningkatan kompetensi kinerja karyawan. Pelatihan Standar Operasional Prosedur juga memberikan pemahaman yang lebih baik tentang prosedur dan standar yang berlaku di perusahaan, sehingga mengurangi risiko

kesalahan dan meningkatkan hasil kerja. Narasumber menyatakan bahwa pelatihan ini membantunya lebih memahami alur kerja, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan dan merasa siap menghadapi tantangan. Terutama dalam pemahaman terhadap prosedur kerja yang sesuai. Peningkatan ketelitian karyawan dalam bekerja, serta mengurangi tingkat kesalahan dalam operasional. Narasumber lainnya juga berpendapat setelah melaksanakan pelatihan dirinya merasa mengerjakan pekerjaan menjadi lebih efisien dan cermat.

Namun demikian, efektivitas dari pelatihan Standar Operasional Prosedur (SOP) masih belum mencapai tingkat optimal, ada beberapa tantangan dan hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaannya. Masalah pertama adalah dari sisi pemahaman materi, narasumber menyinggung pelatihan relatif mudah dipahami. Namun ada beberapa bagian yang membutuhkan pengulangan agar dapat dipahami dengan lebih baik. Setiap karyawan memiliki tingkat pemahaman yang tidak sama dan menyebabkan perbedaan dalam memahami SOP menyebabkan kekeliruan dan tidak seragam dalam menerapkan SOP.

Masalah selanjutnya dari sisi Penyampaian materi hal ini dipengaruhi juga dalam penyampaian materi terkadang terlalu terpaku pada materi walaupun ada diskusi interaksi namun interaksi terbatas tanya jawab saja dan pemateri tidak menggali tentang pemahaman peserta tentang materi, tentu hal ini membuat karyawan yang mengikuti kurang menangkap materi yang disampaikan. Materi yang disampaikan kurang sederhana, materi tidak disajikan dengan cara yang mudah dimengerti dan tidak tersusun secara sistematis dan hanya berupa bentuk utuh dari materi SOP itu sendiri.

waktu juga menjadi hambatan dalam pelatihan SOP, walau perusahaan memberikan waktu selama 2 jam namun dalam prakteknya selalu saja terjadi kendala. seperti keterlambatan peserta pelatihan sehingga memakan banyak waktu hanya untuk menunggu karyawan yang belum datang. Ketika peserta datang terlambat, waktu yang disediakan untuk pelatihan terbuang sia-sia hanya untuk menunggu peserta yang terlambat. Narasumber juga menyinggung, terkadang pelatihan baru dimulai setelah menunggu karyawan yang terlambat. Selain itu dalam penyampaian materi pemateri terlalu banyak bercerita mengenai topik-topik yang tidak relevan dengan topik utama, dan terpaku pada 1 fokus materi saja dengan terlalu lama menjelaskannya. Pemateri biasanya dari staf supervisor, chief, bahkan manajer itu sendiri, terkadang berhenti di pertengahan materi karena mendapatkan panggilan dari tim kerjanya dan dipanggil untuk menyelesaikan urusan pekerjaan sehingga memakan banyak waktu yang menyebabkan materi tidak tersampaikan dengan menyeluruh. Hal ini memperburuk kondisi pelatihan yang sudah terkendala waktu yang terbatas. Materi seharusnya

disampaikan secara sistematis dan fokus, namun hambatan-hambatan tersebut mengakibatkan pelatihan tidak maksimal.

Dari hasil data yang diperoleh agar pelatihan SOP di PT Prima Sejati Sejahtera dapat berjalan efektif dan optimal, maka diperlukan beberapa penerapan strategis secara menyeluruh. Pertama, materi yang akan disampaikan perlu disederhanakan dan disesuaikan dengan konteks pekerjaan peserta. Materi juga tidak disampaikan dalam wujud dokumen utuh, tetapi di buat poin-poin bagian penting yang dilengkapi dengan penjelasan yang sederhana, visualisasi alur kerja seperti flowchart, serta studi kasus yang relevan. Kedua, meningkatkan kualitas dalam penyampaian materi, pemateri tidak hanya harus memahami isi SOP tetapi juga mempunyai keahlian menyampaikan materi dengan baik. Ketiga, penanggung jawab pelatihan dapat menyesuaikan durasi dengan membagi materi menjadi beberapa sesi pendek (modular), yang memungkinkan fokus peserta lebih maksimal dalam memahami bagian-bagian dari materi SOP.

Selanjutnya adalah penguatan disiplin waktu kepada peserta pelatihan, memberikan pemberitahuan jauh sebelum pelatihan dimulai dan di beri peringatan untuk tidak terlambat. Selain itu, keberhasilan pelatihan juga bergantung pada kesediaan karyawan untuk terlibat secara aktif dalam program tersebut. Pelatih memastikan pelatihan dilaksanakan tepat waktu tanpa ada keterlambatan dan tanpa ada gangguan dari pekerjaan lain. Terakhir, evaluasi rutin dan umpan balik harus dilakukan setiap selesai pelatihan dari karyawan. Dengan menerima masukan secara terbuka dan menggunakan informasi tersebut untuk pengembangan diri, seseorang dapat mencapai potensi maksimalnya. Untuk menilai keefektifitasan penyampaian materi, memahami kendala yang dihadapi, serta menjadi dasar dalam merancang perbaikan pelatihan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan SOP memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja karyawan, khususnya pada aspek pemahaman langkah dan prosedur kerja yang sesuai, kepatuhan terhadap SOP kerja, meningkatkan kepercayaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan ini secara umum telah meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan, terutama dalam mengurangi kesalahan operasional dan meningkatkan konsistensi hasil kerja.

Namun demikian, efektivitas pelatihan belum optimal karena masih ditemui beberapa tantangan dan hambatan, baik dari teknis pelaksanaannya maupun substansi materinya. Mulai dari perbedaan tingkat pemahaman antar peserta yang mengindikasikan pelatihan belum

sepenuhnya menjangkau seluruh karyawan secara setara. Selanjutnya, penyampaian materi yang interaktif dan terlalu fokus pada salah satu topik saja tanpa menggali pemahaman karyawan, membuat pelatihan terasa kurang menarik dan tidak kontekstual terhadap kebutuhan di lapangan.

Kendala waktu, keterlambatan karyawan dan gangguan aktivitas kerja lainnya menyebabkan penyampaian materi tidak tersampaikan dengan maksimal. Terganggunya waktu pelatihan membuat sebagian materi tidak tersampaikan secara menyeluruh. Kualitas materi yang disampaikan masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan dari segi bahasa, struktur, dan metode penyajiannya. Materi terlalu teknis dan sulit untuk ditangkap oleh pemahaman karyawan.

Demi mengatasi tantangan dan hambatan tersebut, sangat diperlukan strategi perbaikan. Tim penanggung jawab pelatihan sebaiknya menyusun materi SOP dengan sederhana dan mudah dipahami serta metode pelatihan yang lebih partisipatif seperti praktik, dan diskusi dengan contoh kasus. pelatihan perlu dirancang agar relevan dengan kebutuhan masing-masing divisi, misalnya melalui pendekatan berbasis praktik langsung (on-the-job training), yang memungkinkan karyawan langsung menerapkan keterampilan yang telah dipelajari. Pemateri perlu dibekali pelatihan agar memiliki kemampuan komunikasi dan mengajar yang baik. Pelatihan disarankan untuk dilakukan secara modular dalam sesi yang lebih singkat tetapi fokus, dan memanfaatkan media digital untuk mendukung proses pelatihan tatap muka.

Evaluasi pelatihan secara berkala melalui umpan balik karyawan sangat penting untuk mengidentifikasi kekurangan dan menjadi pedoman untuk pelatihan ke depannya. Evaluasi dilakukan bukan hanya ada akhir pelatihan saja karena evaluasi merupakan mata rantai dari sistem latihan dimana dilakukan sebelum pelatihan, pada saat pelatihan dan setelah pelatihan. Dengan pendekatan pelatihan yang lebih terstruktur, inklusif dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan, pelatihan SOP di PT Prima Sejati Sejahtera diharapkan bisa lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi kinerja karyawan dan dapat mendukung pencapaian produktivitas dan mutu kerja yang lebih baik di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Afrianda, R. E., & Yuliana, L. (2025). Evaluation Situation Source Power Humans Understand Powers And Challenges. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/133>
- Alfian, R., Yuliana, L., Perkasa, D. H., & Putra, M. F. R. (2025). Hyper-Personalization For Customer Innovativeness, Customer Involvement and Adoption Intention. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 9(1), 69-77.
- Athaullah, F. A., Yuliana, L., Kurniawan, A. A., Muftikhali, Q. E., Pranata, D., Manalu, C. F. D., Maulana, F. M., Novyta, N., Masnia, M., Putra, M. F. R., & Alfian, R. (2025). IMPLEMENTASI DESIGN THINKING DALAM PENGEMBANGAN SISTEM E-KOPERASI DI SMK KOSGORO BOGOR. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.68>
- Bali, K., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Periodisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. *MASMAN Master Manajemen*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i4.569>
- Ega, T. N., Febrian, W. D., & Yuliana, L. (2025). Implementation of Off The Job Training in Asisi Senior High School Environment. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/149>
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 94-102.
- Firdaus, A. Y. A., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). The Influence of Brand Awareness on Purchasing Decisions of NU Berkah Drinking Water Products. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/136>
- Ganggarini, P. S. N., Arianty, A. A. A. S., & Purnantara, I. M. H. (2023). Pengaruh standar operasional prosedur dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan housekeeping di Puri Saron Hotel Lovina. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(2), 595-615.
- Habibie, A., & Yuliana, L. (2025). PENGEMBANGAN DIGITAL MARKETING MELALUI MEDIA SOSIAL PADA UMKM HAWARY KOST. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.78>
- Hakim, M. F. R., & Rahayuna, V. (2024). Analisis Efektivitas Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Logistik dan Distribusi di CV. Sinar Teknik Perkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital (JUMABEDI)*, 1(2), 233-243.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 200-207.
- Hermansyah, T. (2025). EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KARYAWAN DI PT BATAM AMAZON SUKSES. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(01), 225-236.

- Humaira, A., Yuliana, L., Putri, A. N., Muftikhali, Q. E., Suhisman, N. C., Delia, R. D. I., Clara, V., Novyta, N., Putra, M. F. R., & Alfian, R. (2025). SOSIALISASI PENGGUNAAN WADAH SEKALI PAKAI DENGAN MATERIAL ALAMI. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.67>
- Jasmine, C. P. A., Yuliana, L., Amanta, N. A.-Z., Muftikhali, Q. E., Luthfiah, L., Rahmatika, A., Yosya, S. B., & Novyta, N. (2025). INOVASI CASING SMARTPHONE DENGAN TEKNOLOGI NFC. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.64>
- Juliani, S., & Yuliana, L. (2025). Analysis Of Job Training Case Study Of Gibbs Technology Company. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 86-93.
- Kafiyah, V. S., Yuliana, L., Sena, A. N., Muftikhali, Q. E., Sabani, Q. R., Ardani, R. A., Willyansyah, W., & Novyta, N. (2025). INOVASI TONG SAMPAH ESTETIK DALAM UPAYA Mendukung Sustainable Development Goals. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.65>
- Kamaliyah, L. R., Yuliana, L., Sativa, S. O., Muftikhali, Q. E., Rahmi, R. N., Khoirudzaki, S., Safira, E., Masnia, M., Novyta, N., & Rizky, M. (2025). Pemanfaatan Limbah Plastik Berbasis Eco-Brick Di Lingkungan SD Negeri 01 Menteng. *Jurnal Pengabdian Cendekia*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.71417/jpc.v1i2.9>
- Kirono, C. S., Yuningsih, N., & Astuti, E. D. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express)*. 15(02).
- Kurniaty, D., Subagio, A., Yuliana, L., Ridwan, S., & Fairuz, H. (2023). *Factors Influencing the Young Entrepreneurs to Implement Green Entrepreneurship*. 526–534. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-244-6_75
- Mardyaningrum, S. R., & Hasibuan, M. Z. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Niaga Sejahtera. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(4), 283-301.
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1739>
- Oktavia, M. P., Febrian, W. D., & Yuliana, L. (2025). Implementation of Off The Job and On The Job Training in Human Resource Planning and Development. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/222>
- Poetry, K., Ardiani, N. R., & Yuliana, L. (2025). Brand Credibility and Brand Reputation on Brand Performance. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.30871/jaba.9078>
- Putra, M. F. R., Yuliana, L., Perkasa, D. H., & Alfian, R. (2025). MENINGKATKAN PENJUALAN BISNIS UMKM DENGAN MANAJEMEN SOSIAL MEDIA.

- SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.56>
- Rafdi, A., Irawan, B., & Yuliana, L. (2025). Analysis of Brand Credibility to Brand Reputation in Indomie Case Study. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 9(3), 324-338.
- Ramadhanu, N. A., & Yuliana, L. (2025). Implementasi Pelayanan Digital Smart Branch pada Bank Mandiri Wahid Hasyim Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Nasabah. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 3(1), Article 1. <https://journal.unisan.ac.id/index.php/Epsilon/article/view/122>
- Rosinta, R., & Yuliana, L. (2024). Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kb Bank Tbk. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1750>
- Sabilla, E. F. N., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Brand Awareness dan Brand Reputation terhadap Keputusan Pembelian Produk Merek Wardah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 7(1), 29-43.
- Salsabila, R. Z., Yuliana, L., & Diandra, D. (2025). Pengaruh Brand Familiarity Dan Perceived Quality Terhadap Brand Credibility (Studi Kasus Merek Skintific). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 7(1), 44–57. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v7i1.1003>
- Sobari, D., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., Parashakti, R. D., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 2696-2707.
- Sihite, M., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Dwianto, A. S. (2024). KINERJA KARYAWAN: PERAN MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA : STUDI KASUS DRIVER GRAB DI JAKARTA TIMUR. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.655>
- Sugiono, B. P., Yuliana, L., Larasati, N., & Febrian, W. D. (2025). Predicting Impulsive Buying Influenced by Hedonic Motivation and Socialization Motivation. *Jurnal Perspektif*, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.31294/jp.v23i1.24879>
- Takih, T., & Yuliana, L. (2025). Implementation Of Orientation Activities For Village Heads and Staff In Bogor District. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/141>
- Tarisca, K., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). The Influence of Perceived Quality on Brand Credibility. *Multidisipliner Knowledge*, 2(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/130>
- Yakup, H., & Yuliana, L. (2025). Peran Traditional Markets dan Street Food Vendor Terhadap Pariwisata Kota Bukittinggi. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v3i2.2248>
- Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). MEMREDIKASI TURNOVER INTENTION: PERAN GAYA KEPEMIMPINAN,

KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.644>

Yuliana, L., Apriyana, N., Fauzan, R., Larasati, N., Alhazami, L., & Eko Bima Sutopo, I. (2023). Analisis Minat Pembelian Produk Preloved Sebagai Upaya Peduli Lingkungan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 21(1), 14–27. <https://doi.org/10.32524/jkb.v21i1.763>

Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., Perkasa, D. H., Alfian, R., Aisah, N., & Putra, M. F. R. (2025). The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.30871/jaba.8108>